



# VQ™ Scan

---

**Laura Jansen**

**Datum: 05-01-2017**

Onlangs heb je een online assessment gemaakt, de VQ™ Scan. Het assessment bestond uit een aantal vragenlijsten over jouw persoonlijkheid, drijfveren en waarden. Dit is een geautomatiseerd rapport, dat op basis van de antwoorden op jouw vragen is samengesteld. Het rapport kan je helpen om te bepalen of je op de juiste plek zit, je verder wilt ontwikkelen, of wellicht toch eens nieuwe mogelijkheden wilt onderzoeken. Hieronder geven we een toelichting op de verschillende onderdelen van het rapport.

## Wat is jouw VQ

Hoe wendbaar je bent ligt voor een deel vast in je persoonlijkheid. Dit rapport geeft je inzicht in vier factoren die te maken hebben met je persoonlijkheid: Groei mindset, Energie, Zelfmanagement en Veerkracht. Deze factoren, en hoe jij daar op scoort, worden verder toegelicht.

## Jouw Persoonlijke Profiel

In dit onderdeel wordt in één pagina jouw persoonlijk profiel omschreven. Dit gebeurt aan de hand van kernwoorden, voorkeursrollen en een omschrijving over wat voor omgeving goed bij jou past.

### Voorkeursrollen

Je hebt ook vragen beantwoord over in welke rol je jezelf graag ziet. De resultaten hiervan vind je links bovenaan de volgende pagina, bij het onderdeel voorkeursrollen. In totaal zijn er 8 rollen en in het rapport worden de twee rollen getoond waarvan jij hebt aangegeven dat deze het beste bij je passen.

### Kernwoorden

In het onderdeel kernwoorden, rechts bovenaan de volgende pagina van het rapport, worden de meest opvallende kenmerken vanuit het persoonlijkheidsbeeld getoond. Dit onderdeel is bedoeld als een korte samenvatting, die jou in een paar kernwoorden omschrijft.

### Werkomgeving

Bij de kwadranten voor de werkomgeving, onderaan dezelfde pagina, worden vier verschillende factoren getoond die kenmerkend zijn voor de werkomgeving. Hiermee kom je meer te weten over de rol die bij jou past in relatie tot anderen, in welk team jij het beste functioneert, welke leidinggevende bij jou past en in wat voor soort organisatie jij het beste tot je recht komt. Per factor spelen steeds twee elementen een rol. Samen bepalen deze twee elementen welk kwadrant het beste bij jou past.

## Veranderkracht Tips en Acties

Met het inzicht in je persoonlijke eigenschappen kan je gerichte stappen ondernemen om je Veranderkracht te vergroten. Dit gaat vaak in kleine stappen, maar het effect is meestal direct merkbaar. Ga het experiment aan, daag jezelf uit! Op de laatste pagina van dit rapport geven we je een aantal reflectievragen en tips die je hierbij kunnen ondersteunen.

## Bijlage

Om inzicht te krijgen in hoe jouw profiel tot stand is gekomen, vind je in de bijlage jouw scores op de verschillende dimensies vanuit de vragenlijst. Tevens wordt er een korte algemene toelichting gegeven bij deze dimensies.

Veranderkracht bepaalt in belangrijke mate hoe men naar de wereld kijkt en is daarmee van invloed op de manier waarop men een rol vorm geeft. Zie je kansen of zie je vooral bedreigingen? Hieronder worden de scores op de vier factoren die hierop van invloed zijn weergegeven.



## VQ Veranderkracht Totaalscore

Drive, enthousiasme, het avontuur aangaan. De energie opbrengen om aan iets nieuws te beginnen.



## Groei mindset

Openstaan voor verandering en ontwikkeling. Geloven dat het mogelijk, nuttig en plezierig is om je te ontwikkelen.



## Energie

Drive, enthousiasme, het avontuur aangaan. De energie opbrengen om aan iets nieuws te beginnen.



## Zelfmanagement

Sturing geven aan eigen ontwikkeling, gericht zijn op het verbeteren van je prestaties. Reacties en inzichten van anderen benutten om je te ontwikkelen.



## Veerkracht

Zelfvertrouwen, om kunnen gaan met tegenslag, tegen een stootje kunnen. De draad weer oppakken na tegenslag.



## Voorkeursrollen

### Innovator

De innovator is gericht op het verwerven van nieuwe kennis en inzichten en zorgt voor vernieuwende oplossingen. Innovatoren bekijken dingen graag vanuit verschillende invalshoeken en abstracties. Ze zijn breed geïnteresseerd en veranderingsgericht. Ze anticiperen op de toekomst en laten zich niet snel beperken of in een kader plaatsen.



### Ondernemer

De ondernemer grijpt kansen en is er op gericht successen te behalen. Ondernemers zijn initiatiefrijk en gedreven en willen wat bereiken in het leven. Zij hebben durf, houden van uitdagingen en zijn bereid daarvoor risico's te nemen. Zij zijn competitief ingesteld; ze willen beter zijn dan anderen en gaan vaak solistisch te werk. Zij houden ervan onafhankelijk te zijn en willen zelf iets nieuws opbouwen.



## Kernwoorden

origineel  
flexibel  
ongedwongen  
avontuurlijk  
vernieuwend  
energiek  
positief  
toegankelijk

## Werkomgeving

### Rol



Je legt de nadruk op de relatie met klanten en collega's en stelt je open en toegankelijk op. Je vindt dit plezierig en doet moeite deze relaties te onderhouden. Daarbij ben je een echte teamplayer. Je stemt graag af met collega's over de aanpak en vindt het leuk om ervaringen uit te wisselen.

### Leidinggevende



Je werkt graag met een leidinggevende die vrijheid geeft en de ruimte laat om zelfstandig te werken. Je vindt het belangrijk dat de leidinggevende persoonlijke aandacht geeft en expliciet betrokken is bij zijn medewerkers.

### Team



Je voelt je thuis in een team/afdeling waar positief wordt gereageerd op plannen of bijdragen en waar men opbouwend en geïnteresseerd met elkaar omgaat. Je vindt het niet nodig om veel persoonlijke hulp te krijgen, je vindt een zakelijke manier van samenwerken prima.

### Organisatie



Je werkt graag binnen een organisatie waar het werk zorgvuldig wordt uitgevoerd en bedachtzaam wordt omgesprongen met beleid. Minder strikte invulling van rollen en posities in de organisatie vind je prettig. Je werkt graag met informele omgangsvormen.

Veranderkracht bepaalt in belangrijke mate hoe men naar de wereld kijkt en is daarmee van invloed op de manier waarop men een rol vorm geeft. Zie je kansen of zie je vooral bedreigingen? Hieronder worden de scores op de vier factoren die hierop van invloed zijn weergegeven.



## Groei Mindset

Openstaan voor verandering en ontwikkeling.  
Geloven dat het mogelijk, nuttig en plezierig is om je te ontwikkelen.



### Opmerkingen

- Is nieuwsgierig en staat open voor verandering. Vindt het prettig om nieuwe ervaringen op te doen en kennis en vaardigheden te verbreden en verdiepen.
- Heeft er geen moeite mee om binnen bestaande en concrete kaders te blijven, maar komt met nieuwe inzichten en oplossingen, indien de situatie hier om vraagt.
- Is in het werk niet heel erg actief bezig met zijn/haar professionele ontwikkeling.

### Tips

- Zorg dat je jouw behoefte aan vernieuwing en variatie concreet maakt. Ga je ideeën uitproberen door te experimenteren met een nieuwe aanpak of een andere benadering. Kortom: zorg voor ruimte om je veranderingsgerichtheid ook concreet vorm te geven.
- Probeer altijd vanuit verschillende invalshoeken naar problemen te kijken en indien mogelijk meerdere alternatieve oplossingen te overwegen. Toets je nieuwe ideeën of werkwijzen bij collega's. Combineer bestaande benaderingen en aanpakken tot nieuwe werkwijzen en oplossingen.
- Om verder te groeien, kan het goed zijn om actiever en gericht bezig te zijn met welke vaardigheden je verder zou kunnen of willen ontwikkelen. Vraag naar feedback over jouw functioneren a.d.h.v. concrete voorbeelden. Denk na over hoe je dat kunt bereiken en wat je daarvoor nodig hebt.



## Energie

Drive, enthousiasme, het avontuur aangaan.  
De energie opbrengen om aan iets nieuws te beginnen.



### Opmerkingen

- Is actief en enthousiast en houdt ervan om bezig te zijn. Het geeft haar energie om extra inspanningen te leveren om veranderingen door te zetten.
- Is bereid risico's te nemen en is niet bang voor het onbekende. Heeft er geen moeite mee om aan iets nieuws te beginnen ook al kan zij de gevolgen niet goed inschatten.

### Tips

- Vergeet niet zo nu en dan stil te staan en te reflecteren op waar je mee bezig bent. Doe je vooral wat je leuk vindt? Of waar je goed in bent? Stel jezelf geregeld de vraag: 'Moet ik dit wel doen, of zou iemand anders dat beter of sneller kunnen doen?' Dit soort vragen zorgen voor meer focus op wat je echt wilt bereiken.
- Je bent niet bang voor het onbekende. Denk na over de consequenties van jouw handelen. Maak een overzicht van risico's en opbrengsten wanneer je voor een nieuwe uitdaging staat. Realiseer je daarbij dat kleine stapjes voor anderen al als risicovol ervaren kunnen worden. Houd rekening met mensen die hier anders in zijn dan jij.



## Zelfmanagement

Sturing geven aan eigen ontwikkeling, gericht zijn op het verbeteren van je prestaties. Reacties en inzichten van anderen benutten om je te ontwikkelen.



### Opmerkingen

- Is snel afgeleid en heeft vaak externe druk of controle nodig om iets af te maken. Kan mogelijk snel opgeven in situaties waarin zij op tegenslagen of moeilijkheden stuit.
- Houdt ervan om kwaliteit te leveren als er iets gedaan moet worden. Zal, als er aanleiding toe is, uit zichzelf iets bedenken of creëren.
- Kan lang blijven hangen in wikken en wegen wanneer er een besluit genomen moet worden. Hierdoor worden soms kansen op verandering gemist.

### Tips

- Voor jou kan het handig zijn om een stok achter de deur te hebben, als het gaat om het afronden van activiteiten. Zorg dat je regelmatig de voortgang van je werk bespreekt met iemand uit je omgeving, zodat je zaken minder snel laat lopen bij tegenslag.
- Daag jezelf uit om de lat steeds hoger te leggen, denk daarbij aan de criteria of kwaliteit waaraan je je bijdrage wilt laten voldoen. Uitgangspunt is dat jij jouw eigen capaciteiten en vaardigheden daardoor verder kunt ontwikkelen.
- Zorg dat je tijdig de slag maakt van denken naar doen, probeer niet te lang te blijven twijfelen. Schakel, indien nodig, hulp van anderen in om de plannen om te zetten in concrete acties.



## Veerkracht

Zelfvertrouwen, om kunnen gaan met tegenslag, tegen een stootje kunnen. De draad weer oppakken na tegenslag.



### Opmerkingen

- Is in de regel evenwichtig en zet zich er over heen als het een keer tegen zit.
- Is in de regel evenwichtig en nuchter. Heeft er meestal vertrouwen in dat de zaken zich wel op zullen lossen, ook als de context nog niet helemaal duidelijk is.
- Zal in nieuwe situaties en bij nieuwe werkzaamheden over het algemeen goed blijven functioneren.

### Tips

- Onderzoek wie of wat je kan helpen als je je onzeker voelt om veranderingen te realiseren. Bedenk bij jezelf dat het vaak nodig is om te experimenteren om te veranderen. Gun jezelf die ruimte, waarbij fouten maken mag.
- Probeer bij jezelf te achterhalen in welke situaties of in welke omstandigheden je minder vertrouwen hebt in een goede uitkomst. Wat kenmerkt deze situaties? Kijk wat je kan leren van een ander die in zijn/haar werkaanpak vooral focust op kansen en mogelijkheden.
- In onbekende situaties blijf je in het algemeen rustig, dat is een kwaliteit. Zet die zo veel mogelijk in. Blijf wel opletten of er wezenlijke risico's en problemen bij nieuwe taken of projecten mee kunnen spelen.

De tips op de vorige pagina's zijn gebaseerd op jouw specifieke persoonlijkheidsprofiel. De vragen op deze pagina zijn bedoeld om je aan het denken te zetten en in actie te komen.



## Groei mindset

- Wat betekent groei voor jou? Wat heb je de afgelopen maand gedaan om te groeien?
- Bedenk je daarbij dat je groei vaak in kleine stappen realiseert, dus wees niet te streng voor jezelf.
- Bepaal voor jezelf 2 acties per week die jou gaan helpen om wat je echt wilt, te bereiken. Maak je acties zo concreet mogelijk.



## Zelfmanagement

- Heb jij zelf de regie over je loopbaan? Of vind je dat anderen voor jou de koers bepalen?
- Beschouw je werk- en privéleven als een geweldige omgeving om te kunnen experimenteren. Probeer bewust eens andere dingen op te pakken dan je normaal zou doen en andere mensen te benaderen dan gebruikelijk. Kom uit je comfort-zone.
- Realiseer je dat je zelf verantwoordelijk bent voor je zelfontplooiing. Wacht niet tot iemand anders het voor je regelt. Gebruik anderen wel om je vorderingen te meten: vraag zoveel mogelijk feedback.



## Energie

- Ben jij iemand die heel bewust met je energie omgaat of vraag je je 's avonds af waarom je zo moe bent? Sta hier eens heel bewust bij stil.
- Hou eens een week dagboekje bij en noteer waar je energie van krijgt en waar je op leegloopt.
- Bekijk na een week je dagboekje en haal daar de rode draad uit.
- Wat kun je, op basis van die informatie, vanaf morgen anders gaan doen? (Je kunt hiervoor ook een app gebruiken, zoals: Day One of ROOM for thought).



## Veerkracht

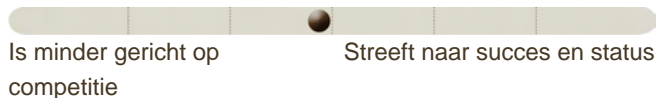
- Hoe kijk jij aan tegen veranderingen? Geeft het je energie of juist spanning?
- Kun je een situatie benoemen waar je eerst tegenop zag, maar die je uiteindelijk veel gebracht heeft? Wat voor gevoel gaf het je dat dat gelukt was? Roep dat gevoel terug als je in een spannende situatie zit.
- Om te groeien moet je soms in het die springen. Wat heb jij nog nodig?

Om inzicht te krijgen in hoe jouw profiel tot stand is gekomen, vind je in onderstaande toelichting jouw scores op de verschillende dimensies vanuit de vragenlijst. Tevens wordt er een korte algemene toelichting gegeven bij deze dimensies.

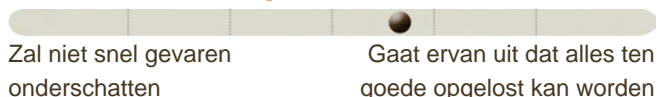
### Sociabiliteit



### Extrinsieke prestatiemotivatie



### Optimisme



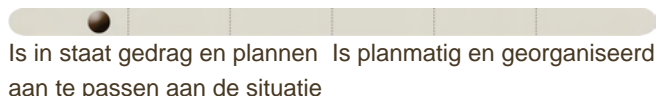
### Energie



### Behoeftte erbij te horen



### Systematisch werken



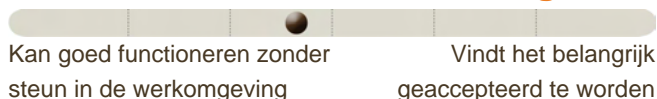
### Zoekt ordelijkheid



### Behoeftte aan zelfstandigheid



### Zoekt steun en erkenning



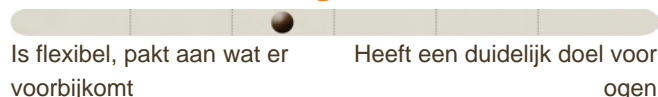
### Behulpzaamheid



### Veranderingsgerichtheid



### Doelgericht



### Vertrouwen



### Dominantie



### Risico nemen



### Nuchterheid



### Intrinsieke prestatiemotivatie



### Zoekt conformiteit



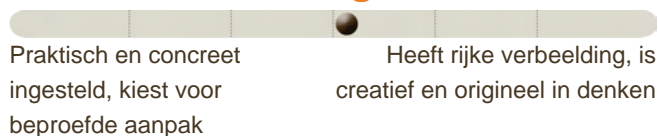


Om inzicht te krijgen in hoe jouw profiel tot stand is gekomen, vind je in onderstaande toelichting jouw scores op de verschillende dimensies vanuit de vragenlijst. Tevens wordt er een korte algemene toelichting gegeven bij deze dimensies.

### Taakgerichte stressbestendigheid



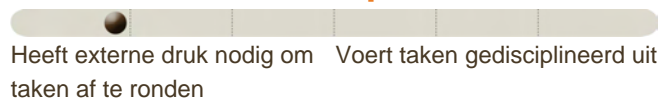
### Verbeeldingskracht



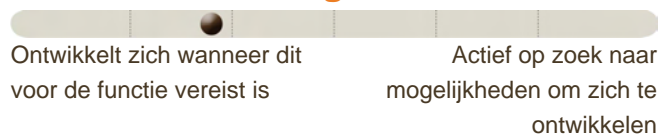
### Negatieve faalangst



### Zelfdiscipline



### Ontwikkelderichtheid



### Doortastend

